



**IPOTESI DI ACCORDO PER LA MODIFICA DELL'ART. 13 DEL CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO IN DATA 29/04/2019**

**Relazione illustrativa**

**MODULO 1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto  
ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

|                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Data di sottoscrizione</b>                                                 | _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Composizione<br/>della delegazione trattante</b>                           | <p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b><br/><b>Presidente:</b><br/>Dr. Nicola Magni (Vice Segretario generale)<br/><b>Componenti:</b><br/>Rag. Alessio Franchini</p> <p><b>Organizzazioni Sindacali</b><br/>CGIL-fp/Enti Locali Sig. Cesare De Sanctis<br/>CISL/FP Sig. Guido Petreni<br/>UIL/FPL.....<br/>DICCAP-SULPM.....</p> <p><b>Rappresentanza sindacale unitaria:</b><br/>Sig.ra Biondi Paola (Coordinatore)<br/>Sig.r Buonomini Marco<br/>Sig.ra Grassini Paola<br/>Sig. Piccini Fabrizio<br/>Sig.r Cicalini Marco<br/>Sig.r Rinaldi Federico</p> |
| <b>Soggetti destinatari</b>                                                   | Personale del comparto.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo<br/>(descrizione sintetica)</b> | Modifica dell'art. 13 "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche" del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |





|                                                                                                                |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                |                                                                                                                                                               | in data 29/04/2019 per il personale dipendente del Comune di Colle di Val d'Elsa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Rispetto dell'iter<br>adempimenti procedurale<br>e degli atti propedeutici e successivi<br>alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno.<br><br>Allegazione della<br>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.         | <i>Il collegio dei revisori in data ..... ha certificato la compatibilità dei costi derivanti dall'accordo con gli strumenti di programmazione e di bilancio.</i>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                                                                                |                                                                                                                                                               | =====                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                                                                | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</i><br><br><b><i>Si, per l'anno 2022 il Piano delle performance è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 14/04/2022.</i></b>                                                                                                                                                                                           |
|                                                                                                                |                                                                                                                                                               | <i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (tale articolo è stato abrogato con l'art. 53, comma 1, lett. i) d.lgs. n. 33/2013).</i><br><br><i>L'obbligo è assolto con l'indicazione, nell'apposita sezione del <b>Piano triennale per la prevenzione della corruzione</b>, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 85 del 28/04/2022.</i> |





|                                       |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       |  | <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (articolo abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33),</i></p> <p><i>L'obbligo è assolto con l'indicazione, nell'apposita sezione del <b>Piano triennale per la prevenzione della corruzione</b>, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. <b>85</b> del <b>28/04/2022</b>.</i></p> <p><i>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p><i>Il Comune non ha istituito l'Organismo indipendente di valutazione e si avvale del nucleo indipendente di valutazione ai fini della validazione della relazione sulla performance, <b>comunque approva annualmente la relazione finale svolta dal nucleo indipendente di valutazione. La relazione relativa all'anno 2021 è stata validata come da verbale 2/2022</b></i></p> |
| <p><b>Eventuali osservazioni.</b></p> |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |





**MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO** (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI - ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

**A) illustrazione di quanto disposto dal Contratto integrativo**

Il presente accordo ha per oggetto la modifica dell'art. 13 "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche" del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 29/04/2019 per il personale dipendente del Comune di Colle di Val d'Elsa.

Rilevato che i criteri stabiliti nell'art. 13 del suddetto CDI per la definizione delle procedure per le progressioni economiche non hanno determinato un'equa ripartizione delle risorse tra le diverse categorie a discapito in particolare delle categorie C e D, le parti hanno ritenuto opportuno apportare modifiche a tale articolo.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

L'accordo in oggetto destina per l'anno 2022 € 16.000,00 alle progressioni economiche.

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

"parte non pertinente allo specifico accordo illustrativo"

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.**

1. *Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.*



53034 Colle di Val d'Elsa  
Via Francesco Campana, 18  
P.Iva 00134520527  
Tel. 0577 – 912111



**CITTÀ DI COLLE DI VAL D'ELSA**  
**Provincia di Siena**

2. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2019, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie:
- a) al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, ripartite tra le categorie in modo proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto. Gli eventuali residui tra le somme attribuite andranno ad integrare le risorse destinate a capienza ad eventuali ulteriori progressioni economiche. Successivamente eventuali residui andranno sulla performance individuale. Esclusivamente per l'anno 2022 la ripartizione delle risorse tra le categorie avviene secondo quanto specificato al comma 4 del presente articolo.
  - b) sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche; a tal fine il Comune di Colle di Val d'Elsa richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;
  - c) per poter partecipare alla selezione occorre aver maturato un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente, di cui almeno 12 maturati presso l'Ente, nella categoria economica di posizione iniziale e gradualmente più elevata per le posizioni successive, come da tabella sotto riportata:

| Categoria A |        | Categoria B |        | Categoria C |        | Categoria D |        |
|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
| A1          |        | B1          |        | C1          |        | D1          |        |
| A2          | 3 anni | B2          | 3 anni | C2          | 3 anni | D2          | 3 anni |
| A3          | 3 anni | B3          | 3 anni | C3          | 3 anni | D3          | 3 anni |
| A4          | 3 anni | B4          | 3 anni | C4          | 3 anni | D4          | 3 anni |
| A5          | 3 anni | B5          | 3 anni | C5          | 3 anni | D5          | 3 anni |
| A6          | 4 anni | B6          | 4 anni | C6          | 4 anni | D6          | 4 anni |
|             |        | B7          | 4 anni |             |        | D7          | 5 anni |
|             |        | B8          | 5 anni |             |        |             |        |

*Tale tabella sarà applicata a tutto il personale, fatto salvo per i soggetti che nell'anno di riferimento raggiungeranno i fini pensionistici per i quali occorre avere un'anzianità di almeno 24 mesi;*



53034 Colle di Val d'Elsa  
Via Francesco Campana, 18  
P.Iva 00134520527  
Tel. 0577 – 912111



**CITTÀ DI COLLE DI VAL D'ELSA**  
**Provincia di Siena**

- d) ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- e) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
- f) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo nelle bacheche aziendali ben visibili e in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. Inoltre, verrà comunicato con e-mail prima della decorrenza dei 30 giorni a tutto il personale contestualmente all'invio della busta paga;
- g) i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- h) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 60/100 dei punteggi di valutazione. Per costruire le graduatorie ed eliminare, in parte, le differenze delle valutazioni tra i diversi settori, si individuano le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta:

| FASCIA         | MEDIA VALUTAZIONI TRIENNIO PRECEDENTE |
|----------------|---------------------------------------|
| 1 <sup>a</sup> | 95-100                                |
| 2 <sup>a</sup> | 90-94                                 |
| 3 <sup>a</sup> | 80-89                                 |
| 4 <sup>a</sup> | 60-79                                 |

- i) esclusivamente per l'anno 2022 al punteggio di cui al punto precedente è sommato un valore pari al 15% della valutazione media riportata nella performance individuale nei due anni precedenti il triennio suddetto. Tale punteggio è riconosciuto soltanto relativamente a valutazioni non utilizzate per il conseguimento di una progressione orizzontale e relative a periodi successivi all'ultima progressione acquisita ed esclusivamente qualora la media non sia inferiore a 60/100;
- j) per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria, presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, riparametrate, eventualmente, solo per contenuto, da un colloquio con l'interessato;
- k) ai fini della progressione economica si tiene conto altresì:
  - 1) dell'esperienza acquisita maturata nel profilo professionale di riferimento, nella misura di massimo 20 punti: 0,7 punto per ogni anno, per i primi dieci anni a ritroso e 1,3 punti per ogni anno, per i secondi dieci anni;



53034 Colle di Val d'Elsa  
Via Francesco Campana, 18  
P.Iva 00134520527  
Tel. 0577 – 912111



**CITTÀ DI COLLE DI VAL D'ELSA**  
**Provincia di Siena**

- 2) *dell'attitudine a sviluppare la propria attività con competenza ed assiduità nel tempo, che garantisca, nello stesso tempo, un'equa ed equilibrata assegnazione di risorse, nella proporzione inversa, alle progressioni conseguite, come da Tabella:*

| NUMERO PROGRESSIONI | PUNTEGGIO |
|---------------------|-----------|
| 0                   | 20        |
| 1                   | 16        |
| 2                   | 12        |
| 3                   | 9         |
| 4                   | 6         |
| 5                   | 3         |
| oltre               | 1         |

- l) *il punteggio riconoscibile per il parametro di cui alla precedente lett. h) ed esclusivamente per l'anno 2022 alla precedente lett. i) è rapportato in sessantesimi ed il punteggio massimo riconoscibile per il parametro di cui alla precedente lett. k) è rapportato in quarantesimi;*
- m) *a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che si trova nella posizione economica meno elevata, con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità al più anziano di età;*
- n) *ogni dipendente sottoscrive per ricevuta la propria scheda di valutazione. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;*
- o) *qualora un valutato eccepisce errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica alla conferenza dei servizi, presieduta dal segretario generale, la quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.*
3. *Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.*
4. *Per l'anno 2019 le risorse destinate alle progressioni economiche sono fissate in € 20.000,00. Per l'anno 2022 le risorse destinate alle progressioni economiche sono fissate in € 16.000,00 ripartite tra le categorie come segue:*
- Cat. B € 400,00
  - Cat. C € 5.400,00
  - Cat. D € 10.200,00



53034 Colle di Val d'Elsa  
Via Francesco Campana, 18  
P.Iva 00134520527  
Tel. 0577 – 912111



**CITTÀ DI COLLE DI VAL D'ELSA**  
**Provincia di Siena**

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance) adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009**

La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.

L'amministrazione valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione di premi correlati alle performance.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità, è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali.

Il ciclo di gestione della performance è applicato ed implementato in modo graduale al fine di combinare la valorizzazione del merito con le soluzioni tecniche adottabili nel concreto ambito e periodo di riferimento.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 150/2009, il rispetto delle disposizioni del Titolo II dello stesso decreto è condizione necessaria per l'erogazione di premi e delle componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

L'Amministrazione Comunale garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione delle performance, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Non risultano altre informazioni da fornire.

Colle di Val d'Elsa, 03/10/2022

Il Responsabile del servizio risorse umane

*Dott.ssa Tozzi Elena*



53034 Colle di Val d'Elsa  
Via Francesco Campana, 18  
P.Iva 00134520527  
Tel. 0577 – 912111

Città del Cristallo